



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

โดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน	๑.เพื่อให้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ๒.เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด	๑.มีบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน ๒.ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑.เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนด ๒.เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	๑.การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑.รับโอนพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๓ อัตรามาตึก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔	
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ๒.เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย และเป็นธรรม	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๑/๒๕๖๔ ๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๒/๒๕๖๔	
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑.เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีจริยธรรม และมีระเบียบวินัย	๑.บุคลากรในสังกัดไม่ถูกร้องเรียน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย	ประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	๑.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร	๑.การสรรหาเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ของกฎหมาย	๑.ประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่เป็น ตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา และได้พนักงานส่วนตำบลมา บรรจุแต่งตั้งจำนวน ๓ อัตรา	
๖.การพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น ๒.เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร เป็นที่ยอมรับของประชาชน	๑.การปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่ถูกร้องเรียน จากประชาชน	๑.ให้บุคลากรเข้ารับการอบรม จากหน่วยงานต่าง ๆ ๒.ให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มี ความรู้สอนงานผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ประสงค์เรียนรู้งาน	
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.บุคลากรในสังกัดมี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑.ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการ เลื่อนระดับของพนักงานครูส่วน ตำบล จากคศ.๒ เลื่อนเป็น คศ.๓ จำนวน ๒ ราย	
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ๒.เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี สิ่งแวดล้อมที่ที่เหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงาน	๑.บุคลากรในสังกัดมี อุปกรณ์พื้นฐานใน การปฏิบัติงาน ๒.สภาพแวดล้อมเหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน	๑.มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานใน การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒.มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.เพื่อให้ สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งแวดล้อมที่ ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ๓.จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ หรือจิตอาสา	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
๑.การวางแผนกำลังคน	ระเทียบ ข้อกฎหมาย ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงต้องศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไม่มีการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๓)
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ยังมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังที่ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้ เนื่องด้วยเป็นตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ สธ.	อัตราว่างเท่าเดิม
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	บุคลากรในสังกัดบางคนยังขาดวินัยในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดมีการปรับปรุงตน และรักษาระเบียบวินัยมากยิ่งขึ้น
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร	ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนดมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างมากยิ่งขึ้น
๖.การพัฒนาบุคลากร	มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้	อัตราการเข้ารับการอบรมของบุคลากรมีจำนวนน้อยลง เนื่องด้วยการแพร่ระบาดของโรคฯ
๗.การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานบางอย่างต้องใช้เวลาในการซ่อมแซม ทำให้บุคลากรไม่มีอุปกรณ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น	มีอุปกรณ์ชำรุดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ประเด็นนโยบาย	ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
๑.การวางแผนกำลังคน	ควรจัดให้มีการอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนสิ้นสุดแผนอัตรากำลัง	ศึกษา ระเบียบ เข้ารับการฝึกอบรม (ถ้ามี) เพื่อเตรียมพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ควรดำเนินการสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารทุกปี	ให้บุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติที่สามารถสมัครสอบคัดเลือกได้ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือก
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แนะนำ ชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดให้มีการประชุมให้ความรู้การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	แนะนำ ชี้แจง ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงาน และประพฤติตน	จัดให้มีการประชุมให้ความรู้ด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมถึงจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรม
๕.การสรรหาคนดีดีคนเก่ง	ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ เพื่อให้บุคคลที่สนใจได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น	ดำเนินการให้มีบุคลากรในการดูแลการประชาสัมพันธ์เป็นการเฉพาะ
๖.การพัฒนาบุคลากร	แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในรูปแบบออนไลน์
๗.การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แนะนำ ชี้แจงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น	จัดให้มีการประชุมให้ความรู้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	แนะนำ ให้ความรู้แก่บุคลากรในการใช้อุปกรณ์ การดูแลรักษา	ให้บุคคลที่มีความรู้ในการดูแล รักษาการใช้ อุปกรณ์แนะนำ ให้ความรู้ในการใช้อุปกรณ์ และการดูแลรักษา